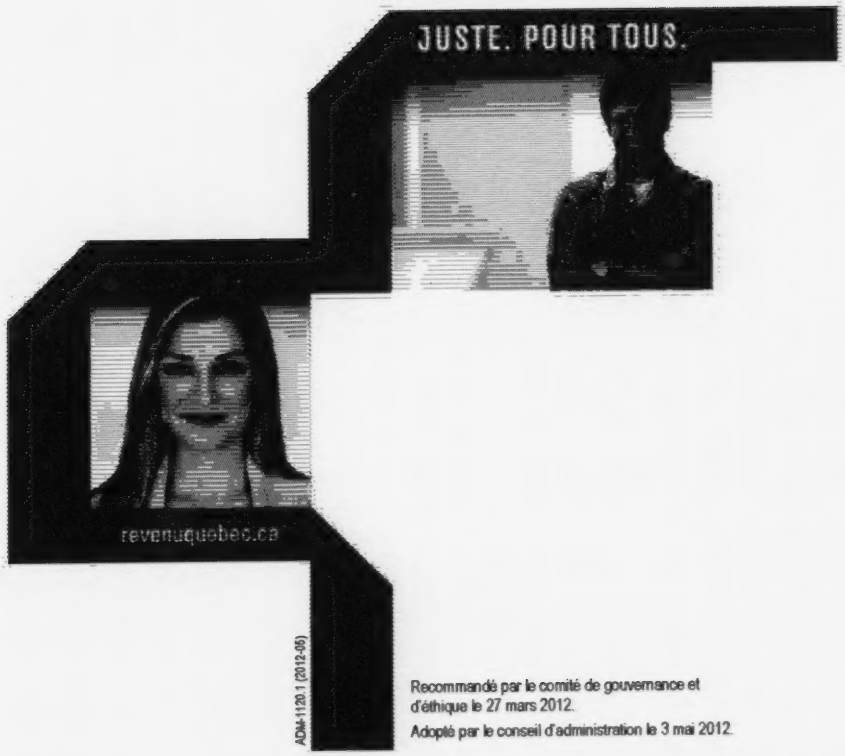
REVENU QUÉBEC

CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE

À l'intention des dirigeants et des employés



ADM-1120.1 (2012-05)

Recommandé par le comité de gouvernance et d'éthique le 27 mars 2012.

Adopté par le conseil d'administration le 3 mai 2012.

MESSAGE DU PRÉSIDENT-DIRECTEUR GÉNÉRAL

J'ai le plaisir de vous présenter le Code d'éthique et de déontologie à l'intention des dirigeants et des employés de Revenu Québec.

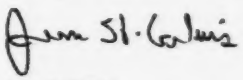
Pour mener à bien la mission de Revenu Québec et préserver le lien de confiance des citoyens et des entreprises à son égard, les dirigeants et les employés doivent travailler de concert. De plus, ils doivent constamment faire preuve d'une conduite exemplaire, orientée par les valeurs organisationnelles et conforme aux règles déontologiques édictées au présent Code.

C'est pourquoi le conseil d'administration a adopté ce code dans lequel sont signifiés clairement les comportements attendus de tous les dirigeants et de tous les employés de Revenu Québec dans l'exercice de leurs fonctions. Revenu Québec est, par exemple, en droit de s'attendre à une prestation de travail de qualité, à la discrétion à l'égard des renseignements confidentiels et à leur protection, à l'évitement des conflits d'intérêts et à l'utilisation adéquate de ses biens.

Le présent code intègre également l'éthique et les valeurs promues par Revenu Québec afin de guider les dirigeants et les employés dans leurs prises de décisions lorsqu'ils sont placés dans des situations complexes et délicates.

Je vous invite donc à prendre connaissance de ce code et à le consulter régulièrement. Ainsi, vous assimilerez les valeurs, les principes et les règles déontologiques qui s'y trouvent, dans le cadre de votre travail.

Le président-directeur général,



Jean St-Gelais

TABLE DES MATIÈRES

1. INTERPRÉTATION ET APPLICATION 4
1.1 Objet 4
1.2 Champ d'application 4
1.3 Adoption, révision et interprétation 4

2. L'ÉTHIQUE 5
2.1 La contribution des dirigeants et des employés à la réalisation de la mission 5
2.2 L'éthique et les valeurs de Revenu Québec 5
2.3 Respect du droit et des lois applicables 5

3. LES RÈGLES DE DÉONTOLOGIE 6
3.1 Compétence, honnêteté, impartialité et diligence 6
3.2 Discrétion et confidentialité 6
3.3 Conflits d'intérêts 6
3.4 Travail à l'extérieur 7
3.5 Cadeaux, marques d'hospitalité et autres avantages 7
3.6 Utilisation des biens et des ressources de Revenu Québec 8
3.7 Neutralité politique et devoir de réserve 8
3.8 Communication avec les représentants des médias, publications et manifestations publiques 9
3.9 Discrimination et harcèlement 9
3.10 Règles applicables en fin d'emploi 9

4. MODALITÉS D'APPLICATION 10
4.1 Le responsable de l'application du Code 10
4.2 Respect du Code 10
4.3 Mesures disciplinaires et sanctions pénales 10

5. DISPOSITIONS DIVERSES 11
5.1 Adhésion au code 11
5.2 Questions 11
5.3 Publication 11
5.4 Entrée en vigueur 11

1. INTERPRÉTATION ET APPLICATION

1.1 OBJET

Le Code d'éthique et de déontologie à l'intention des dirigeants et des employés a pour objet de préciser les principes éthiques et les règles déontologiques applicables aux dirigeants et aux employés de Revenu Québec[1]. Ces principes et ces règles visent à préserver et à renforcer la confiance des citoyens dans l'intégrité et l'impartialité de l'administration de Revenu Québec ainsi qu'à maintenir un haut niveau de qualité des services qui leur sont rendus.

1.2 CHAMP D'APPLICATION

Le Code s'applique à tous les dirigeants et à tous les employés de Revenu Québec[2].

Aucune des dispositions du Code ne doit être interprétée comme ayant pour effet de restreindre la portée des dispositions de la Loi sur l'Agence du Revenu du Québec.

Les personnes nommées par le gouvernement ou par le ministre sont également soumises aux normes édictées par le Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics.

Le Code énonce des exigences minimales de conduite que tous les dirigeants et les employés de Revenu Québec doivent accepter et auxquelles ils doivent se soumettre.

Le Code ne peut mentionner toutes les actions à éviter ni toutes celles à privilégier. Il offre des indications sur certaines situations courantes pouvant se présenter. Les politiques et les autres documents adoptés par Revenu Québec demeurent en vigueur.

1.3 ADOPTION, RÉVISION ET INTERPRÉTATION

Le Code est établi conformément à la Loi sur l'Agence du Revenu du Québec. Il reflète et, le cas échéant, complète les dispositions de cette loi.

Il incombe au conseil d'administration de Revenu Québec d'approuver le présent code, sur la recommandation du comité de gouvernance et d'éthique, qui en assure la révision. À la suite de cette approbation, le Code est rendu public conformément à l'article 28 de la Loi sur l'Agence du Revenu du Québec.

1. Dans ce code, le mot *dirigeant* désigne, le président-directeur général, les vice-présidents ainsi que tous les gestionnaires de Revenu Québec. Pour ce qui est du mot *employé*, il désigne toute personne faisant partie de l'effectif de Revenu Québec et travaillant à temps plein ou à temps partiel, à titre permanent, temporaire, occasionnel, saisonnier ou étudiant.
2. Les firmes et les personnes physiques liées par contrat avec Revenu Québec doivent, quant à elles, respecter les règles convenues et prescrites dans ledit contrat.

2. L'ÉTHIQUE

2.1 LA CONTRIBUTION DES DIRIGEANTS ET DES EMPLOYÉS À LA RÉALISATION DE LA MISSION

Les dirigeants comme les employés, dans le cadre de leurs fonctions, s'engagent à la réalisation de la mission de Revenu Québec décrite à l'article 4 de la Loi sur l'Agence du Revenu du Québec, qui se lit comme suit :

« [Revenu Québec] a pour mission de fournir au ministre du Revenu l'appui nécessaire à l'application ou à l'exécution de toute loi dont la responsabilité est confiée au ministre ainsi que de lui fournir l'appui nécessaire pour s'acquitter de toute autre responsabilité qui lui est confiée par une loi, un règlement, un décret, un arrêté ou une entente. [Il] perçoit des sommes affectées au financement des services publics de l'État et participe aux missions économique et sociale du gouvernement en administrant notamment des programmes de perception et de redistribution de fonds. »

2.2 L'ÉTHIQUE ET LES VALEURS DE REVENU QUÉBEC

L'éthique et les valeurs de Revenu Québec sont là pour guider les dirigeants et les employés dans la gestion et la conduite des activités de l'organisation. Peu importe la situation, les valeurs de Revenu Québec représentent l'état d'esprit auquel les dirigeants et les employés doivent aspirer et constituent des guides pour chacune de leurs décisions afin qu'elles soient cohérentes avec la mission de Revenu Québec.

Dans l'exercice de leurs fonctions, Revenu Québec s'attend à ce que ses dirigeants et ses employés s'inspirent des valeurs organisationnelles suivantes :

- le respect;
- le sens des responsabilités;
- l'équité;
- le sens du service.

2.3 RESPECT DU DROIT ET DES LOIS APPLICABLES

La contribution de chaque dirigeant et de chaque employé doit se faire dans le respect des lois et des règlements auxquels Revenu Québec et chacun d'eux sont assujettis.

3. LES RÈGLES DE DÉONTOLOGIE

3.1 COMPÉTENCE, HONNÊTETÉ, IMPARTIALITÉ ET DILIGENCE

Dans l'exercice de leurs fonctions, les dirigeants et les employés doivent agir au mieux de leur compétence, avec honnêteté et impartialité.

Les dirigeants et les employés exercent, de façon principale et habituelle, les attributions de leur emploi. Ils doivent faire preuve de diligence dans l'exécution des tâches et des responsabilités qui leur sont confiées et ils sont tenus de traiter le public avec égards.

Les dirigeants et les employés doivent se conformer aux lois et aux règlements auxquels ils sont assujettis ainsi qu'aux politiques, aux directives et aux règles fixées par Revenu Québec et applicables dans le cadre de leur travail.

3.2 DISCRÉTION ET CONFIDENTIALITÉ

Revenu Québec est soucieux de préserver, en tout temps, l'exactitude, la confidentialité, la sécurité et le caractère privé de l'information qu'il détient directement ou indirectement sur les employés (renseignements personnels et médicaux), les contribuables, les bénéficiaires de programmes sociofiscaux, les créanciers et les débiteurs alimentaires ainsi que sur les prestataires de services. Il a le même souci en ce qui concerne l'information relative aux biens non réclamés.

Parce que Revenu Québec détient des renseignements personnels et confidentiels, tous ses dirigeants et tous ses employés ont la responsabilité de préserver la confidentialité de ces renseignements.

Les dirigeants et les employés sont tenus, à tout moment, de respecter le caractère confidentiel de l'information dont ils ont connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

Les dirigeants et les employés ne doivent pas, sans y être autorisés, consulter, utiliser ou communiquer à leur avantage, à l'avantage d'un tiers ou au détriment de Revenu Québec, une information confidentielle qu'ils détiennent en raison de leurs fonctions, à moins que la loi ne le permette.

Ils ne peuvent pas, non plus, prendre connaissance de toute autre information confidentielle qui n'est pas nécessaire dans l'exercice de leurs fonctions ni tenter de prendre connaissance d'une telle information.

Les dirigeants et les employés doivent se conformer à l'ensemble des politiques et des directives de Revenu Québec en matière d'accès aux documents et de protection des renseignements personnels et confidentiels.

3.3 CONFLITS D'INTÉRÊTS

Les dirigeants comme les employés ont la responsabilité de prendre les précautions nécessaires pour éviter de se placer dans une situation de conflit entre leurs intérêts personnels[3] et les obligations liées à leurs fonctions. Ils doivent aussi éviter de se placer dans une situation pouvant jeter un doute raisonnable sur leur capacité à s'acquitter de leurs devoirs avec loyauté et impartialité. Si les uns comme les autres se placent contre leur volonté dans une telle situation, ils doivent en informer immédiatement leur supérieur immédiat et remédier à cet état de fait sans tarder.

Pour qu'il y ait conflit d'intérêts, il suffit d'une situation de conflit apparent[4] ou potentiel[5], fondée sur des liens logiques, que l'intérêt personnel soit préféré à l'intérêt de Revenu Québec. Il n'est pas nécessaire que les dirigeants

3. Un intérêt personnel est l'intérêt de la personne concernée, qu'il soit direct ou indirect.
4. Un conflit d'intérêts apparent existe lorsqu'une situation donnée pourrait être raisonnablement interprétée par le public comme porteuse d'un conflit réel. Un conflit apparent peut exister, qu'on se trouve ou non en présence d'un conflit réel.
5. Un conflit potentiel est une situation susceptible de se présenter.

et les employés aient réellement profité de leur emploi pour servir leurs intérêts ou qu'ils aient agi au détriment de Revenu Québec. Le risque qu'un conflit d'intérêts se produise est suffisant, puisqu'il peut mettre en cause la crédibilité de l'organisation. Les conflits d'intérêts peuvent être notamment à caractère financier, moral, psychologique et professionnel.

Aux fins de précision, les dirigeants et les employés sont en conflit d'intérêts s'ils permettent, ou semblent permettre, que leurs intérêts personnels ou ceux de leur famille, d'autres parents ou de personnes ayant des liens avec eux, compromettent leur capacité de remplir leurs fonctions à Revenu Québec de façon objective, impartiale et efficace.

Les dirigeants et les employés doivent notamment éviter de se trouver dans une situation où ils, ou un membre de leur famille immédiate, pourraient tirer profit, directement ou indirectement, d'un contrat conclu par Revenu Québec. Ils doivent aussi éviter de se placer dans une situation qui pourrait laisser croire qu'ils ont usé de l'influence de leur pouvoir de décision en raison des fonctions qu'ils occupent à Revenu Québec.

3.4 TRAVAIL À L'EXTÉRIEUR

Les dirigeants et les employés ne peuvent, sans la permission expresse de leur supérieur autorisé, effectuer un travail lucratif, ni exercer un emploi, ni remplir une charge rémunérée qui ne fait pas partie de leurs fonctions au sein de Revenu Québec.

Cette permission est donnée s'il est démontré que ce travail, cet emploi ou cette charge n'est pas susceptible d'entraîner un conflit entre l'intérêt personnel des dirigeants et des employés et leurs fonctions au sein de Revenu Québec ou d'être incompatible avec leurs fonctions.

Dans le cas où un dirigeant ou un employé effectue un travail non rémunéré qui ne fait pas partie de ses fonctions au sein de Revenu Québec, il doit s'assurer que l'exercice de ce travail à l'extérieur ne contrevienne pas aux règles contenues dans le présent code.

En cas de doute sur une situation qui lui est propre, un dirigeant ou un employé peut demander l'avis de son supérieur immédiat, qui doit l'informer de l'attitude à prendre.

3.5 CADEAUX, MARQUES D'HOSPITALITÉ ET AUTRES AVANTAGES

Revenu Québec est soucieux de l'intégrité de ses dirigeants ou de ses employés. Le dirigeant ou l'employé doit faire preuve de jugement pour éviter les situations de conflits véritables ou perçus.

Afin de préserver la confiance de la population, de maintenir un haut niveau d'indépendance et d'impartialité et d'éviter d'être redevable envers qui que ce soit, un dirigeant ou un employé ne peut accepter une somme d'argent, un autre avantage ou une autre faveur dans l'exercice de ses fonctions en plus de ce qui lui est alloué à cette fin par Revenu Québec.

Plus précisément, un dirigeant ou un employé, ou un membre de sa famille immédiate, ne peut pas, directement ou indirectement, accepter ou solliciter des cadeaux, des marques d'hospitalité ou d'autres avantages (notamment une commission, des honoraires, un salaire, un paiement ou des articles comme des chèques-cadeaux, des titres, un abonnement ou des billets gratuits ou réduits pour des événements sportifs ou culturels) qui pourraient compromettre ou sembler compromettre son objectivité dans le cadre de ses fonctions et de ses responsabilités au sein de Revenu Québec, ou qui pourraient le rendre redevable envers la personne qui les donne.

Un dirigeant ou un employé peut toutefois, lorsqu'il participe à un événement en raison de ses fonctions, accepter et conserver les cadeaux ou les marques d'hospitalité ou autres avantages d'usage (par exemple, les plaques souvenirs et les documents commémoratifs) de même que les présents d'une valeur modeste.

Un dirigeant ou un employé qui est dans l'impossibilité de refuser des cadeaux, des marques d'hospitalité ou d'autres avantages non conformes aux critères énoncés ci-dessus doit demander conseil à son supérieur immédiat, qui lui indiquera la ligne de conduite à suivre.

3.6 UTILISATION DES BIENS ET DES RESSOURCES DE REVENU QUÉBEC

3.6.1 UTILISATION DES BIENS ET DES RESSOURCES LES DIRIGEANTS ET LES EMPLOYÉS DOIVENT UTILISER LES BIENS DE REVENU QUÉBEC AVEC SOIN ET RIGUEUR. ILS NE PEUVENT CONFONDRE CES BIENS AVEC LEURS BIENS PERSONNELS NI EN DISPOSER À LEUR GRÉ.

Les dirigeants et les employés doivent faire usage des biens de Revenu Québec selon les fonctions qui leur sont attribuées. Un usage à des fins personnelles est autorisé dans la mesure où un tel usage est raisonnable, occasionnel et qu'il ne nuit pas à leur travail ou qu'il ne porte pas préjudice au personnel ou à l'organisation.

De plus, les dirigeants et les employés ne peuvent, à moins d'y être expressément autorisés, utiliser les biens et les ressources de Revenu Québec au profit de tiers.

Enfin, l'usage de ces biens doit se faire conformément aux politiques et aux directives en matière de sécurité et d'intégrité de l'information.

Les biens et les ressources de Revenu Québec incluent notamment

- les biens matériels, y compris les biens électroniques;
- les immeubles;
- le travail accompli par les employés, les dirigeants et les administrateurs de Revenu Québec;
- le travail accompli par d'autres personnes en l'absence d'une autre entente relative à la propriété.

Les dirigeants et les employés ne peuvent se porter acquéreurs des biens vendus par Revenu Québec lorsqu'il procède, par exemple, à la liquidation de biens non réclamés. Ils ne peuvent non plus acquérir des biens qui ont fait l'objet de saisies par Revenu Québec.

3.6.2 PROTECTION DES DONNÉES INFORMATISÉES ET UTILISATION DES RESSOURCES INFORMATISÉES

Les dirigeants et les employés ont accès à des outils de travail informatiques et électroniques qui les aident à accomplir leurs fonctions. Ces outils, incluant le réseau, le serveur de courriel et son contenu, les données, l'accès Internet et la connexion à distance, sont la propriété de Revenu Québec.

L'utilisation des ressources informatiques et électroniques, y compris les données informatisées, et l'accès à ces ressources doivent se faire conformément aux politiques et aux directives en matière de sécurité de l'information en vigueur à Revenu Québec.

L'utilisation des réseaux informatiques et celle du courrier électronique doivent se faire de manière sécuritaire et dans le respect des personnes, des groupes et de Revenu Québec. Il est, en outre, interdit de consulter des sites Internet de nature discriminatoire, pornographique ou qui tiennent des propos haineux.

3.7 NEUTRALITÉ POLITIQUE ET DEVOIR DE RÉSERVE

Les dirigeants et les employés doivent, dans l'exercice de leurs fonctions, prendre leurs décisions indépendamment de toute considération politique partisane afin de préserver l'intégrité et l'impartialité de Revenu Québec et de s'assurer d'agir dans l'intérêt du public.

Par ailleurs, dans tous les cas, les dirigeants et les employés doivent faire preuve de réserve dans la manifestation publique de leurs opinions politiques.

Enfin, rien dans le présent code n'interdit aux dirigeants et aux employés d'être membres d'un parti politique, d'assister à une réunion politique ou de verser, conformément à la loi, une contribution à un parti politique, à une instance d'un parti politique ou à un candidat à une élection.

3.8 COMMUNICATION AVEC LES REPRÉSENTANTS DES MÉDIAS, PUBLICATIONS ET MANIFESTATIONS PUBLIQUES

Revenu Québec souhaite maintenir d'excellentes relations avec les représentants des médias et le public, en leur fournissant des informations justes et pertinentes. Il souhaite également aider les représentants des médias à transmettre l'image la plus exacte possible de Revenu Québec pour assurer la cohérence et la justesse des messages que ceux-ci diffusent. De plus, il leur rappelle que la confidentialité des informations fiscales et sociofiscales qu'il détient est d'une importance capitale pour préserver la confiance de la population envers l'organisation. Le président-directeur général agit à titre de porte-parole officiel de Revenu Québec. C'est lui qui assure la communication entre Revenu Québec et les représentants des médias. À moins d'en avoir reçu l'autorisation expresse, aucun dirigeant ni aucun employé ne doit discuter des activités exercées par Revenu Québec avec les représentants des médias.

Un dirigeant ou un employé peut être autorisé par son supérieur immédiat à faire des présentations devant d'autres groupes lors de séminaires publics, de conférences ou d'occasions similaires. Lors de ces séminaires, de ces conférences et de ces autres occasions, il peut s'exprimer pour le compte de Revenu Québec tout en faisant preuve de réserve dans l'expression de ses observations sur les activités de l'organisation.

Un dirigeant ou un employé qui se propose de publier un texte portant sur des questions ou sur des sujets liés à l'exercice de ses fonctions ou sur des activités de Revenu Québec doit être préalablement autorisé par son supérieur immédiat.

3.9 DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT

Revenu Québec reconnaît à chaque dirigeant et à chaque employé le droit à un milieu de travail exempt de toute forme de discrimination ou de harcèlement contrevenant à la Charte des droits et libertés de la personne et à la Loi sur les normes du travail. Ainsi, toute forme de discrimination et de harcèlement est jugée inacceptable et ne sera pas tolérée.

Les dirigeants et les employés doivent éviter toute forme de discrimination ou de harcèlement. Pour ce faire, ils peuvent se référer à la politique en vigueur à Revenu Québec en matière de harcèlement psychologique au travail.

3.10 RÈGLES APPLICABLES EN FIN D'EMPLOI

Les dirigeants et les employés qui ont cessé d'exercer leurs fonctions à Revenu Québec doivent se comporter de façon à ne pas tirer d'avantages indus des fonctions qu'ils ont déjà assumées à Revenu Québec.

Après avoir cessé leurs fonctions, les ex-dirigeants et les ex-employés ne doivent pas non plus divulguer une information confidentielle qu'ils ont obtenue, ni donner à quiconque des conseils fondés sur de l'information non disponible au public concernant Revenu Québec ou une autre entreprise avec laquelle ils avaient des rapports directs importants au cours de l'année qui a précédé la date de cessation de leurs fonctions.

Les dirigeants et les employés qui ont agi pour Revenu Québec relativement à une procédure, à une négociation ou à une opération particulière ne peuvent, après qu'ils ont cessé d'exercer leurs fonctions pour Revenu Québec, agir au nom et pour le compte d'autrui à l'égard de la même procédure, de la même négociation ou de la même opération.

Les dirigeants et les employés doivent, s'ils constatent qu'un dirigeant ou un employé ayant cessé d'exercer ses fonctions au sein de Revenu Québec contrevient aux règles applicables en fin d'emploi énoncées dans le présent code, en informer le président-directeur général. Celui-ci prendra les mesures nécessaires pour que Revenu Québec s'abstienne de traiter avec cette personne.

4. MODALITÉS D'APPLICATION

4.1 LE RESPONSABLE DE L'APPLICATION DU CODE

Le président-directeur général est responsable de l'application du Code. Il doit donc s'assurer que les dirigeants et les employés comprennent le Code et s'y conforment.

4.2 RESPECT DU CODE

Les dirigeants et les employés doivent se conformer aux règles déontologiques énoncées dans le présent code. Contrevenir à ces règles peut les exposer à des mesures administratives et disciplinaires ainsi qu'à des sanctions pénales. Ces mesures sont prises conformément aux procédures prévues à cet effet, notamment dans les conventions collectives applicables.

4.3 MESURES DISCIPLINAIRES ET SANCTIONS PÉNALES

Une mesure disciplinaire peut consister en une réprimande, en une suspension ou en un congédiement, selon la nature et la gravité de la faute qu'elle vise à réprimer.

Toute mesure disciplinaire doit être communiquée par écrit au dirigeant ou à l'employé concerné. Cet écrit doit expliciter les motifs de la mesure.

De plus, des sanctions pénales peuvent être prises si un dirigeant ou un employé utilise ou consulte de façon non autorisée des renseignements confidentiels.

5. DISPOSITIONS DIVERSES

5.1 ADHÉSION AU CODE

Tous les dirigeants et tous les employés doivent prendre connaissance du Code d'éthique et de déontologie à l'intention des dirigeants et des employés de Revenu Québec et s'y conformer.

5.2 QUESTIONS

En cas d'incertitude à l'égard d'une situation en particulier ou pour toute question sur certains aspects du Code, un dirigeant ou un employé peut communiquer avec son supérieur immédiat.

5.3 PUBLICATION

Conformément à l'article 28 de la Loi et dans un souci de transparence et d'information, Revenu Québec assure la publication du Code.

5.4 ENTRÉE EN VIGUEUR

Les dispositions du Code entrent en vigueur à compter du 14 mai 2012.